

# Autodiagnostic

## Egalité femmes/hommes : où en suis-je dans ma structure ? Comment agir ?

Par l'Agence Régionale d'Amélioration des conditions de travail (ARACT)

### Pourquoi un autodiagnostic ?

Pour vous aider à **conduire des actions** en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Dans un premier temps,

- pour faire un état des lieux précis et objectif de votre structure (même petite !), pas pour juger de l'existant mais pour vous poser les bonnes questions,
- pour vous convaincre (si nécessaire) de l'intérêt d'agir en faveur de l'égalité professionnelle,
- pour **trouver ensemble des solutions au bénéfice de toutes et de tous et de votre structure.**

Ensuite,

- pour suivre les effets des actions que vous aurez mis en place, réajuster si nécessaire,
- pour voir le chemin parcouru et constater que les effets sont autant du côté de l'efficacité que dans la qualité de vie au travail.

### A qui s'adresse-t-il ?

À toutes les structures du secteur culturel et créatif.

### Comment faire ?

- **Agir ensemble (avec toutes les personnes de la structure).**
- **Se donner du temps : l'égalité femmes-hommes ne se construit pas en un jour !**
- **Se fixer des objectifs communs à atteindre** (qui seront sans doute en partie semblables, en partie différents).
- **Certaines questions peuvent s'avérer intimes dans le cadre professionnel, chaque personne doit se sentir libre d'y répondre ou pas.**

Pour cela, nous vous proposons plusieurs étapes à suivre :

- 1 > Le temps du diagnostic, avec l'autoquestionnaire ci-après.
- 2 > Le temps de la recherche de solutions et la mise à disposition d'outils pour vous accompagner comme des fiches pratiques
- 3 > Le temps du suivi (étape indispensable où vous recevez des piqûres de rappel pour vous guider sur votre chemin vers l'égalité)

# Le temps du diagnostic

> Pour commencer... Un regard sur vos représentations des femmes et des hommes dans les métiers de la culture

## Comment faire ?

Cette partie peut être utilisée comme une bonne manière de rentrer dans la démarche. Nous vous recommandons de l'aborder le plus simplement possible, en laissant les réponses arriver spontanément. Dites-vous que c'est une façon de faire le point sur ces représentations, explicites et implicites, qui nous animent toutes et tous. Elles sont issues de notre histoire personnelle mais avant tout de notre culture qui a formaté notre éducation selon divers degrés, notre mode de pensée et notre mode de vie.

- *Pensez-vous que le secteur culturel est plus ou moins sujet aux inégalités femmes-hommes que les autres secteurs d'activité ?*
- *Les femmes et les hommes ont-ils et elles les mêmes possibilités d'évolution dans le secteur culturel ?*
- *Avez vous déjà été confronté.e.s à des inégalités / du sexisme ordinaire / des stéréotypes dans vos pratiques professionnelles ?*

*Vous pouvez maintenant rentrer dans l'étape où vous allez rechercher l'impact du genre sur les situations de travail des hommes et des femmes.*

> Quelques questions pour comprendre votre structure

Savez-vous comment se répartissent, au sein de votre structure, les femmes et les hommes ? Constate-t-on des différences selon leurs statuts, leurs métiers ou leurs catégories socio-professionnelles ?

### 1. Quelle est la composition de votre équipe ?

- Combien d'hommes ?
- Combien de femmes ?

Les femmes et les hommes ont-ils (elles) le même statut ?  
(renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et le statut)

	CDD	CDI	Contrat aidé	Intermittent.e	Service civique	Stagiaire	TOTAL
Femmes							
Hommes							
TOTAL							

Qui est cadre ? (renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et le statut)

	Cadre	Non cadre	TOTAL
Femmes			
Hommes			
TOTAL			

Les femmes et les hommes ont-ils (elles) les mêmes métiers ?  
(renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et le statut)

	Artistique	Administration Production	Communication Relations publiques Action culturelle	Technique	TOTAL
Femmes					
Hommes					
TOTAL					

Et dans votre Conseil d'Administration, où en est la mixité ?

Nombre d'administrateur.rices du CA au total : \_\_\_\_\_  
 Dont : \_\_\_\_\_ femmes  
 Dont : \_\_\_\_\_ hommes

Quelle est la composition sexuée de votre CA ?  
(renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et le statut)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	TOTAL
Préident.e			
Secrétaire			
Trésorier.ère			
TOTAL			

**2. Dans votre projet artistique : quelle place pour les femmes ? Quelle place pour les hommes ?**

Est-ce que l'équilibre entre les femmes et les hommes est un critère dans vos choix de programmation, production, diffusion, communication, accompagnement... ?

Oui / Non

Pouvez-vous préciser votre réponse :

Dans votre programmation artistique annuelle, pouvez-vous comptabiliser :

Le nombre d'hommes :

Le nombre de femmes :

Est-il difficile de programmer une/des femmes ?

Oui / Non

Si oui pourquoi ? Quels sont les freins ?

Si non pourquoi ? Faites-vous quelque chose de particulier ?

Est-ce que les projets de femmes et des hommes ont des caractéristiques spécifiques ?

Oui / Non

Si oui, d'après vous qu'est-ce qui les distingue ?

La parité était-elle respectée dans les jurys ou commissions auxquels vous avez participé ?

Oui / Non / Ne sait pas

3. Comment s'organise le temps de travail ?

Selon vous, le temps partiel constitue-t-il un frein pour accéder à des responsabilités ?

Oui / Non

Pourquoi ?

Qui est à temps partiel ?

(renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et le statut)

	À temps partiel contraint	À temps partiel choisi	TOTAL
Femmes			
Hommes			
TOTAL			

Avez-vous un outil pour suivre le temps de travail de chaque membre de votre équipe ?

Oui / Non

Si oui, lequel ?

Les horaires de travail sont-ils ou peuvent-ils être « atypiques » ?

Le soir : Oui / Non

La nuit : Oui / Non

Le week-end : Oui / Non

Astreintes : Oui / Non

Attendez-vous de vos collègues qu'ils et elles soient disponibles sur les temporalités citées ci-dessus ?

Oui / Non

Pourquoi ?

- Ils et elles se produisent sur scène ?
- Ils et elles participent à la production ?
- Ils et elles représentent la structure ?
- Ils et elles doivent alimenter le réseau de la structure ?
- Ils et elles ont des responsabilités dans la structure et doivent être disponibles pour gérer les difficultés ?
- Autre ... : précisez : -----

Parmi ces périodes, lesquelles sont considérées comme du temps de travail ?

- Le soir
- La nuit
- Le week-end

Commentaires :

Sont-elles réellement comptabilisées ?

Oui / Non

Commentaire :

Sont-elles rémunérées ou récupérées ?

Oui / Non

Commentaire :

**4. La vie professionnelle est-elle compatible avec la vie familiale et privée ?**

Les contraintes familiales et privées sont-elles prises en compte dans l'organisation du temps de travail ?

Par exemple :

En ayant recours au télétravail : Oui / Non

En proposant des horaires des réunions avant 18h : Oui / Non

En apportant une aide pour la garde d'enfants lors des résidences, des tournées, des événements culturels, etc. : Oui / Non

Autre :

(renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et la situation)

	Nombre d'enfants	Nombre de congés parentaux	Nombre de congés paternité	Nombre de congés maternité	TOTAL
Femmes					
Hommes					
TOTAL					

Est-ce que le départ et le retour de congé parental et/ou de maternité est préparé, accompagné, anticipé ?

Oui / Non

Si oui, comment ?

Si non, pourquoi ?

Est-ce que les personnes sont remplacées durant leur congé parental ?

Oui / Non

Savez-vous quels modes de garde sont utilisés par les membres de votre équipe ?

Oui / Non

Si oui, lesquelles ?

**5. Et votre gestion des ressources humaines ?**

Dans votre structure, un.e membre est-il-elle en charge de la gestion des ressources humaines ? Oui / Non

Quels sont les outils RH que vous utilisez au sein de votre équipe ?

- Formalisation d'une démarche de recrutement : Oui / Non
- Fiche de poste : Oui / Non
- Entretien annuel : Oui / Non
- Plan de formation : Oui / Non
- Fiches-temps : Oui / Non
- Autre : \_\_\_\_\_
- Précisez : \_\_\_\_\_

Sur les deux dernières années, qui a accédé à la formation ?  
(renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et la situation)

		Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de salarié.e.s ayant accédé à la formation				
Pour quels motifs ?	S'adapter à son poste			
	Progresser dans sa carrière			
	Se reconverter			
TOTAL				

Selon vous, quels critères permettent d'évoluer professionnellement ?

Par exemple : le niveau de qualification, la disponibilité les soirs et/ou les week-end, etc.

Quels critères peuvent être des freins ?

Le déroulement des carrières des hommes et des femmes est-il impacté différemment ? Oui / Non

Si oui, quelles en sont les causes ?

Est-ce que les critères listés ci-dessus peuvent en être la cause ?

Est-ce que dans votre équipe, la conduite de la carrière professionnelle implique ou a impliqué des choix concernant la vie personnelle et familiale ?

	Pour les hommes en général	Pour les femmes en général
Avoir ou non des enfants	Oui / Non	Oui / Non
Retarder l'arrivée du ou des enfants	Oui / Non	Oui / Non
Réduire les activités hors champ professionnel	Oui / Non	Oui / Non
Réduire les engagements associatifs hors champ professionnel	Oui / Non	Oui / Non
Autres...	Renseigner un commentaire : _____	Renseigner un commentaire : _____

> Avez-vous mis en place des actions en faveur de l'égalité H/F au sein de votre structure ?

Peut-être avez-vous déjà agi pour favoriser l'égalité femmes-hommes dans votre structure ?

Vous pouvez faire le point sur ce qui a pu être mis en place, ou même simplement prévu même si cela n'a pas été réalisé.

L'égalité professionnelle a-t-elle déjà été abordée lors d'une réunion d'équipe ou lors d'un temps fort de la structure (AG, CA, évènement, formation des bénévoles ...) ?

Avez-vous mis en place des actions pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Oui / Non

Si oui, lesquelles ?

Lutter contre les stéréotypes : Oui / Non. Si oui, comment ?

Favoriser l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle : Oui / Non. Si oui, comment ?

Concernant la gestion des carrières : Oui / Non. Si oui, comment ?

La programmation : Oui / Non. Si oui, comment ?

Autres :

Avez-vous constaté des résultats positifs? Oui / Non  
Si oui, lesquels ?

*Suite à ce diagnostic, identifiez-vous des points que vous aimeriez travailler en particulier ?*

## Le temps de la recherche de solutions

> Des fiches pratiques, des liens

Chacune, chacun d'entre vous peut être force de proposition. Vous pouvez aussi vous appuyer sur l'expérience d'autres structures. Pour vous accompagner, vous pouvez consulter les fiches pratiques conçues dans le cadre du projet Épiscène.

*Vous souhaitez aller plus loin ?*

Contactez le cluster MA Sphère pour des informations, des ressources ou un accompagnement aux changements des pratiques de votre structure.

Le projet Épiscène a sollicité des aides financières du Fonds Social Européen pour vous accompagner durablement et gratuitement dans vos démarches.

**Votre contact : Jean François Herrgott, coordinateur du projet Épiscène**  
[egalite@ma-sphere.eu](mailto:egalite@ma-sphere.eu)

## L'étape indispensable du suivi

Votre démarche aura de la valeur si vous allez au bout, jusqu'à la mise en place de solutions. Il n'est pas toujours facile de trouver les solutions adaptées, parfois la réalité rend les meilleures idées inefficaces. Donc, il faut se donner le temps d'adapter des idées et préconisations à la réalité en maintenant une démarche, un esprit de concertation, de collaboration, et d'écoute du point de vue de chacun.e.

Vous pouvez par exemple :

- Vous donner une durée de mise en test de chaque solution,
- Vous dire que, durant cette période, chacun.e repère ce qui fonctionne bien, et ce qui pose problème,
- Vous fixer une date butoir et une réunion pendant laquelle vous partagerez ce que chacun.e a noté pour faire évoluer la solution. Et peut-être que ce sera « bon du premier coup ».